

Libertad y desarrollo humano en las organizaciones*

Freedom and human development in organizations

Isabel Lopera Arbeláez** y Jonathan Echeverri Álvarez***

*Este artículo teórico es el resultado de una investigación realizada con el apoyo financiero de la Dirección General de Investigaciones de UNIMINUTO. En la V Convocatoria para el Desarrollo y Fomento de la Investigación en UNIMINUTO (Bogotá, 2016), denominada “Decisiones, bienestar y desarrollo humano”, y está inscrita en el Grupo Interdisciplinario de Estudios Sociales (GIES).

**Psicóloga. Docente e investigadora de la Universidad EAFIT. Magíster en Desarrollo Humano Organizacional. Estudiante de doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Salamanca. Integrante activa del Grupo de Investigación el Método Analítico y sus Aplicaciones en las Ciencias Sociales y Humanas.
E-mail: ilopera@eafit.edu.co

***Psicólogo. Docente e investigador de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Magíster en Filosofía. Estudiante de doctorado en Filosofía. Instituto de Filosofía. Universidad de Antioquia. Integrante activo del Grupo de Investigación en Conocimiento, Filosofía, Ciencia, Historia y Sociedad y el Grupo Interdisciplinario en Estudios Sociales (GIES). E-mail: jecheverri8@uniminuto.edu.co

Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bello, Colombia.

Resumen

El presente artículo hace una reflexión sobre la implementación del enfoque de desarrollo humano en las organizaciones laborales. Se explicarán los elementos socio-históricos que originaron su creación, el papel del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y los principales pilares del paradigma a partir de una discusión teórica del concepto de capacidades. Propone que el enfoque de desarrollo humano, y en particular el de capacidades humanas, tiene diversas aplicaciones en el contexto organizacional, no limitado al desarrollo de competencias laborales. Se reconoce que las capacidades para la vida en común y para la ciudadanía también pueden fortalecerse en el entorno laboral, siendo las organizaciones espacios de interacción social. Una implementación vigorosa de dichos enfoques requiere superar la mirada economicista de las relaciones laborales, dando lugar a que las organizaciones ofrezcan oportunidades reales, incluyendo la libertad de agencia y la decisión subjetiva, como responsabilidad compartida con el desarrollo de las personas.

Palabras clave: Paradigma del desarrollo humano; Organizaciones laborales; Enfoque de las capacidades; Libertades humanas.

Abstract

This article reflects on the implementation of the human development approach in labor organizations. We will explain the socio-historical elements that led to its creation, the role of the United Nations Development Program (UNDP) and the main pillars of the paradigm, based on a theoretical discussion of the concept of capabilities. We propose that the human development approach, and in particular that of human capabilities, has diverse applications in the organizational context, not limited to the development of labor competencies. We recognize that the capacities for life in common can be strengthened in the work environment, since the organizations are also spaces of social interaction. Accepting these premises, employees can be educated for citizenship, while acquiring skills for

productive life. A vigorous implementation of these approaches requires overcoming the economist view of labor relations, giving organizations the chance to offer real opportunities, including agency freedom and subjective decision, as a shared responsibility for the development of people.

The paradigm of human development has been widely applied in community work because of its impact on the design of public policies and social programs. In the 1980s, the ideas of the Pakistani economist Mahbub ul Haq were materialized in the first Human Development Report. Since 1990, to date, UNDP has continued to publish annual reports. Indian philosopher and economist Amartya Sen contributed to the creation of the Human Development Index; along with the American philosopher Martha Nussbaum have developed proposals to develop capabilities. The authors' work proves a high commitment to freedom, human rights and democracy, bringing the welfare economy to political science, economics and ethics.

Although the focus has gained attention in government policies and social institutions, its application in labor organizations has not achieved the same diffusion. Recently, the UNDP Human Development Report 2015 has addressed this issue in studying work and its impact on people. Perhaps its lack of application in the labor organizations is that in these the subject is usually conceived as a means of production, not as an end in itself. Hence, development opportunities are usually measured in criteria of productivity and economic growth of the organization, instead of growth and development of people.

This approach initially emerges as a critique of the economic model focused on the production of consumer goods, which sought to bring the benefits of increased output to the lower income groups. Far from enumerating the errors and neglects of the models that have sustained injustice, the approach proposes alternatives to pay for this "social debt" that has left great inequality gaps in the vulnerable population. Since its first report, UNDP has emphasized the importance of offering people and Communities options to economic alternatives for empowerment and the expansion of human freedoms.

In this sense, the Human Development approach does not deny the important role that the economic conditions of individual, group or collective subjects fulfill, but its message is broader. While it is true that economic factors help meet the essential needs of men, economic growth has no automatic link with human progress (UNDP, 1990). It does not mean neglecting the GDP indicator, but how to translate that growth into the strengthening of human capabilities.

We consider it is the development of the subjects that drives the organization, not vice versa. Therefore, the interest that people have in this proposal is special.

The central issues for its implementation require defining this paradigm and its main foundations. For this it is necessary to contrast the concept of human capabilities and their possible equivalent in organizations: labor competencies. Finally, we present the implications of free agency and co-responsibility of organizations, since human development obeys a subjective decision.

Key words: Human Development Paradigm; labor organizations; Capabilities approach; Human freedoms.

Introducción

El paradigma del desarrollo humano ha sido ampliamente aplicado en el trabajo comunitario debido a su impacto en el diseño de políticas públicas y programas sociales (Chenery & Srinivasan, 1988; Rodrik & Rosenzweig, 2010; Schultz & Strauss, 2008). En la década de los 80 se materializaron las ideas del economista paquistaní Mahbub ul Haq en el primer Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). A partir de 1990, y hasta la fecha, el PNUD ha continuado con la publicación de informes anuales. El filósofo y economista indio Amartya Sen contribuyó en la creación del Índice de Desarrollo Humano. Sus trabajos cuestionaron los modelos económicos de la época y demostra-

ron que crecimiento económico y desarrollo humano no tienen un vínculo automático. El trabajo de Amartya Sen le valió el premio nobel de Economía por su contribución al análisis del bienestar económico, al estudiar las causas y consecuencias de la pobreza y hambre en el mundo; junto a la filósofa estadounidense Martha Nussbaum han elaborado propuestas para desarrollar capacidades. Los trabajos de los autores denotan alto compromiso con la libertad, los derechos humanos y la democracia, llevando la economía del bienestar a terrenos de la ciencia política, la economía y la ética.

Aunque el enfoque ha ganado atención en políticas de gobierno e instituciones sociales, su aplicación en las organizaciones laborales no ha logrado la misma difusión. Recientemente el informe del Desarrollo Humano 2015 del PNUD se ha ocupado de esta cuestión al estudiar el trabajo y su impacto en las personas. Quizás su falta de aplicación en las organizaciones laborales radica en que en éstas se suele concebir al sujeto como un medio de producción y no como fin en sí mismo. De allí que las oportunidades de desarrollo se midan, por lo general, en criterios de productividad y crecimiento económico de la organización, y no en crecimiento y desarrollo de las personas.

Consideramos que es el desarrollo de los sujetos lo que impulsa la organización, no a la inversa; de ahí, el interés especial que hay sobre las personas en esta propuesta. Las cuestiones centrales para su implementación requieren definir este paradigma y sus principales fundamentos. Para esto es necesario contrastar el concepto de capacidades humanas y su posible equivalente en las organizaciones: las competencias laborales. Finalmente, presentamos las implicaciones de la libre agencia y la corresponsabilidad de las organizaciones, puesto que el desarrollo humano obedece a una decisión subjetiva. Este trabajo se inscribe en la línea de investigación Desarrollo humano, organizaciones laborales y libertad.

¿Qué se entiende por el paradigma del desarrollo humano? La verdadera riqueza de la nación está en su gente

En el primer informe del PNUD se define el desarrollo humano como “un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de los individuos” (PNUD, 1990, p. 33). El desarrollo tiene dos componentes centrales: la formación de capacidades, tanto en habilidades, conocimientos y condiciones de salud, y el uso de las capacidades adquiridas, sea en la vida productiva, en el tiempo de ocio o en las actividades culturales, sociales y políticas. Por ello, el concepto de desarrollo humano significa tanto proceso, como nivel de bienestar alcanzado.

El informe de Desarrollo Humano 2015 se titula: “Trabajo al servicio del desarrollo humano” y ratifica el interés de enriquecer las vidas humanas, no las economías. El objetivo principal del desarrollo es “crear un ambiente propicio para que los seres humanos disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa” (PNUD, 1990, p. 30), de manera que las personas elijan y disfruten el tipo de vida que tienen razones para valorar.

Este enfoque surge inicialmente como una crítica al modelo económico centrado en la producción de bienes de consumo, el cual pretendía que los beneficios derivados del aumento de producción llegaran a los grupos de menor ingreso (Griffin, 2001). Lejos de enlistar los errores y descuidos de los modelos que han sostenido la injusticia, el enfoque propone alternativas para pagar esta “deuda social” que ha dejado grandes brechas de desigualdad en la población vulnerable. Desde su primer informe, el PNUD resalta la importancia de ofrecerle a las personas y comunidades alternativas diferentes a las económicas para potenciar las capacidades y expandir las libertades humanas: “esto implica plantearse soluciones integrales en materia de desarrollo económico con justicia social; es decir, con profundas transformaciones en nuestras estructuras distributivas como único camino para hacer

compatible la democracia con el desarrollo integral, justo y sostenido” (PNUD, 1990, p. 16).

A su vez, el enfoque cuestiona la creencia generalizada según la cual, el medio para alcanzar el desarrollo es la acumulación de capital físico, es decir, la inversión en infraestructura e instalaciones industriales. La evidencia empírica demuestra que la inversión en educación produce rendimientos económicos tanto o más altos que el gasto en capital físico; así como la inversión en investigación y desarrollo, el gasto en servicios básicos de salud, en programas de alimentación y planificación familiar, producen rendimientos similares (cf. Maazouz, 2013; Peeta, Finkb, & Fawzib, 2015; Psacharopoulos, 1994, 1988; Ram, 1996; Schultz, 1988, 1961, 1960; Strauss & Thomas, 1998). Por esto, invertir en seres humanos impacta tanto el Producto Interno Bruto (PIB) como las capacidades humanas (Griffin, 2001).

El capital físico no es el medio para alcanzar el desarrollo; el desarrollo humano prioriza la acumulación de capital humano (Griffin, 2001). La búsqueda de crecimiento económico ha impulsado el desarrollo tecnológico y científico, pero la competitividad ya no se limita a los recursos físicos. Sin personas suficientemente capacitadas no hay quién haga uso de estas ventajas –tanto competitivas como comparativas– e impulse la investigación, la innovación y el desarrollo (I+D). Por lo tanto, la habilidad y el conocimiento del ser humano se vuelven capacidades centrales en el crecimiento sostenible.

En este sentido, el enfoque de Desarrollo Humano no niega el importante papel que cumplen las condiciones económicas de los sujetos individuales, grupales o colectivos, pero su mensaje es más amplio. Si bien es cierto que los factores económicos ayudan a satisfacer las necesidades esenciales de los hombres, el crecimiento económico no tiene un vínculo automático con el progreso humano (PNUD, 1990). No significa descuidar el indicador de PIB, sino cómo traducir ese crecimiento en el fortalecimiento de capacidades humanas.

Los investigadores encargados de liderar este enfoque reconocen que no es posible garantizar la felicidad humana, pero sí se puede crear un ambiente propicio para desarrollar su potencial, con oportunidades reales para llevar una vida productiva y creativa conforme a sus necesidades e intereses (Burki, & Haq, 1981; Haq, 1995; Nussbaum, 2012; Schultz, 1960, 1961; Sen, 2000, 1996, 1992, 1985;). Sin dichas oportunidades, ¿cómo podrán los sujetos elegir con libertad el tipo de vida que desean vivir?

El paradigma se diferencia de algunos enfoques tradicionales de concebir el desarrollo. El primero es el enfoque económico, el cual se preocupa principalmente de mejorar los ingresos; el segundo es el enfoque del capital humano o recursos humanos que, como veremos en el apartado siguiente, percibe al sujeto como un medio de producción, no como un fin en sí mismo; el tercero es el enfoque de bienestar social, que lo concibe como receptor de beneficios asistenciales y no como sujeto activo en su desarrollo; y finalmente el enfoque de las necesidades básicas, que se centra en la provisión de bienes y servicios, y no en ofrecer oportunidades. El paradigma del desarrollo humano incluye los objetivos anteriores, pero lo entiende como un proceso dinámico de participación que intenta comprender e incluir la complejidad humana (PNUD, 1990).

¿Qué capacidades se promueven en las organizaciones? Concepto de capacidades humanas

A efectos de comprender las capacidades y su aplicación, aclaremos primero el concepto de funcionamientos. Sen (2000, p. 99) los entiende como “las diversas cosas que una persona puede valorar hacer o ser”, es decir, una combinación de varios quehaceres y seres (Cohen, 1996). Para Nussbaum (2012) un funcionamiento es la realización activa de una o más capacidades, o lo que es lo mismo, productos o materializaciones de unas capacidades. El término corresponde al concepto aristotélico de acto,

función (*ergon*), que significa realización de algo que hasta el momento era potencial. En común, las definiciones incluyen los estados de la existencia, como ser una persona culta o gozar de buen estado de salud, o actividades como estudiar o realizar un oficio; sin embargo, no es un estado o actividad cualquiera, obedece a una valoración subjetiva que incluye su deseo y voluntad, puesto que el sujeto tiene buenas razones para hacerlo (Álvarez, 2013).

El concepto de capacidad esta, en efecto, articulado al de funcionamiento. Para Sen (2000) la capacidad de una persona se refiere a las varias combinaciones de funcionamientos que una persona puede elegir. En este sentido “la capacidad de una persona corresponde a la libertad que una persona tiene para llevar una clase de vida u otra” (Nussbaum & Sen, 1996, p. 18). Para Nussbaum (2012) las capacidades son un conjunto de oportunidades, habitualmente interrelacionadas, para elegir y actuar, creadas por la combinación entre las facultades personales y el entorno político, social y económico. Son las respuestas a la pregunta “¿qué es capaz de hacer y de ser una persona?” (p. 40). Las capacidades tienen por tanto valor en sí mismas, pues capacidad es libertad (Sen, 1985, 1996, 2000; Nussbaum & Sen, 1996; Nussbaum, 2012).

Para aclarar las diferencias entre funcionamientos y capacidades, citamos el ejemplo clásico de Sen (2000): una persona que pasa hambre y otra que ayuna tienen el mismo funcionamiento respecto a su nutrición, pero no disponen de la misma capacidad, pues el que ayuna puede no ayunar, mientras que el que padece hambre no lo hace por elección.

Las capacidades pueden ser de varios tipos y algunas más importantes que otras, o incluso, algunas pueden ser perjudiciales para el sujeto o la sociedad, como por ejemplo la capacidad para la crueldad y la humillación. Nussbaum (2012) hace una caracterización más rigurosa y propone un enfoque de las capacidades (en equivalencia, Sen lo hará con la libertad): básicas, internas, combinadas y centrales. Estas últi-

mas guardan estrecha relación con los derechos humanos, sin embargo, para los fines del artículo no serán objeto de discusión.

Las capacidades básicas son las facultades innatas de cada individuo, que pueden formarse o desarrollarse en relación al entorno. Por su parte, las capacidades internas son las características de una persona, como sus rasgos de personalidad, intelectuales o emocionales, su estado de salud, su aprendizaje interiorizado o sus habilidades de percepción y movimiento. Estos estados son fluidos y dinámicos. Las capacidades combinadas son la totalidad de las oportunidades que dispone para elegir y para actuar en su situación política, social y económica concreta; esto es, la suma de las capacidades y las condiciones en que puede elegir el funcionamiento de ellas.

Es importante diferenciar entre las capacidades internas y las combinadas, ya que en un momento particular del sujeto estas pueden no coincidir, lo que de hecho es más común de lo que parece. Según Nussbaum (2012) se podría fomentar adecuadamente las capacidades internas de las personas y, al mismo tiempo, estar cortando las vías de acceso a la oportunidad de ponerlas en funcionamiento. Pensemos en un sujeto que tiene la educación para asumir una religión diferente, pero en su comunidad no tiene libertad de culto; o en el caso de las organizaciones, se le pide al sujeto autonomía, pero se le castiga cuando toma decisiones sin consultar la opinión de su jefe.

Concepto de organización

Una vez aclarado el panorama de las capacidades, es preciso identificar en las organizaciones laborales cuáles de éstas son desarrolladas y contrastarlas con los planteamientos del paradigma. El concepto de organización, según Hayek, aparece en inglés hacia 1790 como vocablo técnico para designar una “ordenación sistemática orientada al logro de determinado fin” (Shorter Oxford Dictionary, citado por Hayek, 1994, p. 98). Para él, este uso del concepto es relativamente reciente y agrega que al limitar

“el uso del vocablo a la designación de un orden creado o *taxis*, adoptamos la postura que en sociología, y especialmente en lo que suele denominarse «teoría de la organización», parece ser ya de uso general” (Hayek, 1994, p. 99). Por su parte, Arendt (1974) afirma que el principio general de organización “en si no tiene nada que ver con el trabajo o con la labor, sino que debe su origen a la esfera estrictamente política de la vida, al hecho de la capacidad del hombre para actuar y hacerlo junto y de acuerdo con otros” (p. 166). Con esto, enfatiza la posibilidad del hombre de actuar en conjunto. Para Manrique, Lopera, Pérez & Ramírez (2015) las definiciones de organización tienen en común su énfasis en la asociación de personas con objetivos particulares a partir de una serie de leyes o normas culturales. Por último, muestran que la organización es fundamentalmente una “construcción conceptual, dado que no es posible percibir por completo la organización en si, como tal, sino solo los diversos elementos que la componen” (Manrique, et al. 2015, p. 87). Las empresas, por su parte, son un tipo especial de organizaciones “productivas o de servicio, de carácter privado y con ánimo de lucro” (López, 2005, p. 17).

El interés en este artículo es específicamente las organizaciones laborales y el sujeto en relación con el trabajo, y con esto nos referiremos a cualquier tipo de organización donde trabajan personas. Preferimos usar organizaciones laborales en lugar de empresa, ya que existen organizaciones sin ánimo de lucro, donde también trabajan personas y que, si nos limitamos al concepto de empresa, quedarían excluidas.

Al igual que el PNUD en su último informe, consideramos que el trabajo incluye el empleo, el trabajo no remunerado, el trabajo voluntario y creativo, los cuales son pilares fundamentales en el enriquecimiento de vidas de las personas (PNUD, 2015). En el mismo sentido, el trabajo sostenible es un componente importante del desarrollo sostenible, buscando que las personas tengan una vida larga, saludable y creativa. Como resultado, el trabajo tiene un valor social

que va más allá de los beneficios que obtienen los trabajadores (PNUD, 2015).

Las organizaciones laborales con el ánimo de maximizar sus recursos, se han interesado en comprender los mecanismos con los que se aumenta la productividad de las personas en aras de alcanzar mayores niveles de rentabilidad (cf. Aktouf, 2000, 2004, 2009; Morgan, 2006). De hecho, ha aparecido un creciente interés en desarrollar habilidades y aptitudes para mejorar el desempeño. Sin embargo, muchos modelos de gestión se limitan a modas administrativas pasajeras (cf. López, 1998) que incorporan técnicas y tecnicismos de otras disciplinas, según el autor del momento, o se limitan a replicar los modelos de grandes compañías (toyotismo, fordismo son ejemplos por antonomasia). Con dicho material, se predica en las organizaciones el nuevo modelo.

No es de sorprender que cuando se pregunta sobre la prosperidad de una organización, se obtienen respuestas en términos económicos. No son comunes las preguntas por las vidas humanas que componen la organización. Conceptos como bienestar, calidad de vida, desarrollo humano, aunque toman cada vez más fuerza, no siempre hacen parte de las preocupaciones cotidianas de accionistas o directivos.

Competencias laborales

Una de las tareas de la sociedad y los gobiernos es promover las capacidades humanas internas a través de instituciones sociales y su oferta de beneficios, para que las personas adquieran rasgos y aptitudes en interacción con el entorno social, económico, familiar y político. En las organizaciones se procura también desarrollar este tipo de capacidades, usualmente llamadas competencias.

Spencer, L. y Spencer, S. (1993) definen competencia como “una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación” (p. 25). Para Levy-Leboyer (2002) son saberes articulados, in-

tegrados entre ellos, producto de la experiencia. Las competencias constituyen un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, junto con las cualidades necesarias para comportarse de manera satisfactoria (Alles, 2000; Becker, Huselid & Ulrich, 2002; Ernst & Young Consultores, 1998). El concepto de competencias, por tanto, incluye el ser, el saber y el hacer, relacionados con un alto desempeño.

Una revisión general sobre el concepto de competencias pone en común las características de las personas, tanto atributos como conocimientos, que originan comportamientos, medidos por un estándar de efectividad. Asimismo, las competencias son relativamente estables en el tiempo y anticipan el desempeño superior de los sujetos en la organización. No tienen valores absolutos, por lo que se habla de grado o nivel de competencia, y existen unas más o menos específicas. Por ejemplo, saber dirigir un equipo o saber dirigir un equipo en condiciones estresantes. Coinciden los autores en que hay algunas más fáciles de detectar y desarrollar como las relacionadas con las destrezas y los conocimientos, y otras más difíciles que incluyen los rasgos de personalidad, el concepto de sí mismo y las actitudes y valores. Una vez desarrolladas, las competencias individuales les pertenecen a las personas (Alles, 2000, 2002; Ernst & Young Consultores, 1998; Levy-Leboyer, 2002, 2000; Spencer, L. & Spencer, S., 1993).

Al contrastarlo con el enfoque de capacidades propuesto en el paradigma de desarrollo humano, las competencias laborales corresponden al concepto de capacidades internas formulado por Nussbaum (2012). Primero, responden a la pregunta ¿qué es capaz de hacer y ser una persona?; segundo, son tipos de habilidades y aptitudes que hacen parte de la personalidad del sujeto; tercero, surgen en la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico de la organización; y cuarto, una vez adquiridas le pertenecen al sujeto y este tiene la libertad de usarlas se-

gún su decisión y en el contexto que lo prefiera (funcionamientos).

Ahora bien, una contrastación más detallada nos lleva a preguntar: ¿qué tipo de capacidades se pueden desarrollar en la organización? Y más aún: ¿qué capacidades se pueden desarrollar más allá de la productividad? Las competencias se limitan al comportamiento exitoso del sujeto en una función o tarea determinada, i.e. desempeño, y esto lleva a confundir el enfoque de las capacidades con un modelo de capacidad para el desempeño. Es por esto que el paradigma del desarrollo humano excede un modelo de competencias laborales. Las organizaciones son simultáneamente espacios de interacción social tanto formal como informal.

En el marco organizacional confluyen diversas instituciones, como la salud, la educación, el trabajo, la familia, la religión, el deporte. Dichas interacciones no están limitadas a la producción de bienes y servicios, surgen de manera espontánea y no obedecen a un estricto control racional (como suele pretenderse con la productividad). De acuerdo con Arendt (1974) obedecen a una esfera política de la vida, donde el hombre tiene la capacidad para actuar y hacerlo junto y de acuerdo con otros.

Las organizaciones laborales acogen gran parte de la vida de las personas y en ellas se ponen en funcionamiento capacidades previas, adquiridas en el hogar, la escuela o en los centros de educación, o se desarrollan nuevas capacidades. Pero no todos los sujetos tienen un paso previo por instituciones educativas. En su ausencia, la organización se convierte en un escenario formal de socialización donde se educa al sujeto para la vida en común. En consecuencia, las organizaciones cumplen un importante papel social, ya que allí no sólo se adquieren capacidades para el empleo, sino también se desarrollan habilidades para la ciudadanía, más allá del trabajo digno. Estas incluyen la capacidad de compartir o la solidaridad, el respeto, el apoyo mutuo, la libertad de expresión, la participación, entre otras.

El modelo de competencias continúa con la visión instrumental de hombre como he-

ramienta de producción. Aunque en las organizaciones laborales cada vez más se entiende la necesidad de formar al sujeto en habilidades para el trabajo, es capacitado como un medio y no como un fin (Aktouf, 2004, 2009; Marín-Idárraga, 2006; Saavedra, 2006; Zey, 1981). El primer Informe de Desarrollo Humano describe esta situación:

“Las teorías acerca de la formación de capital humano y el desarrollo de recursos humanos [...] se preocupan únicamente por el aspecto de la oferta y conciben al ser humano como un instrumento para fomentar la producción de bienes. Es cierto que existe una relación, ya que los seres humanos son los agentes activos de toda producción. Pero los seres humanos son más que bienes de capital para la producción de bienes de consumo. Son también los fines ulteriores y los beneficiarios de este proceso. Por lo tanto, el concepto de formación de capital humano (o desarrollo de recursos humanos) considera únicamente un aspecto del desarrollo humano, no su totalidad” (PNUD, 1990, p. 35).

En el informe de desarrollo humano dedicado al trabajo, se considera que “una privación humana fundamental consiste en no usar el profundo potencial de las personas para el trabajo que estimula el desarrollo humano, o en darle un uso indebido o insuficiente” (PNUD, 2015, p. 5). Por ello, no solo es necesario atender el desarrollo en positivo, sino también las barreras que impiden hacerlo.

Por lo anterior nos preguntamos ¿le incumbe a la organización la calidad de vida y el bienestar de las personas? ¿Tiene relación el desarrollo humano con la productividad? Responder estas preguntas requiere conocer a las personas. No basta saber qué obtienen las personas de los bienes, también es importante saber qué utilidad toman de ellos. Las organizaciones laborales que conocen a sus trabajadores obtienen beneficios tangibles; algunas incluso miden el Retorno a la Inversión (ROI) en el capital humano. Teorías de liderazgo defienden estas posturas y exponen sus beneficios en los procesos de Innovación y Desarrollo (I+D), en satisfacción laboral, en el compromiso organizacional o la retención del talento (cf. Al-

falla-Luque, Marín-García & Medina-López, 2012; Burpitt & Bigotes, 1997; Duhigg, 2016; Krause, Gebert & Kearney, 2007; Lee, Lee, & Kim, 2007; Maazouz, 2013; Mohamed, Rasli & Abu Mansor, 2012; Williams, Chabris, Pentland, Hashmi & Malone, 2010).

Si realmente nuestro interés son las personas, la mayor contribución a su desarrollo está en las posibilidades reales para desarrollar sus capacidades de manera autónoma. Esto no solo devolverá un trabajador más capacitado para desempeñar su empleo, sino que le dará herramientas para mejorar la vida en común en la organización y de paso, su empleabilidad. Las organizaciones laborales tienen con esto grandes desafíos, el aspecto dinámico de las capacidades requiere de un interés constante para actualizar su oferta de programas, conforme van cambiando los satisfactores de necesidades de las personas y sus preferencias (cf. Andrade, 2013; Maciel, Hopefer, & Souza-Lima, 2004; Malvezzi, 2012a, 2012b; Max-Neef, 1993).

Al igual que en su relación económica, el vínculo entre el empleo y el desarrollo humano no es automático, y algunos trabajos de hecho lo perjudican. Su vínculo se da cuando se ocupan de la calidad del trabajo, las condiciones en que se realiza y su valor social, “cuando trasciende de los beneficios individuales y contribuye a la consecución de objetivos sociales comunes, como la reducción de la pobreza y de la desigualdad, la cohesión social, la cultura y la civilización” (PNUD, 2015, p. 5).

En síntesis, las organizaciones al interesarse en el desarrollo humano de las personas cumplen un importante papel social en la creación, fortalecimiento y desarrollo de capacidades, tanto competencias laborales como capacidades para la vida individual y la vida en común. Cuando creemos que el crecimiento económico de la organización se traduce inmediatamente en el enriquecimiento de las vidas humanas, tropezamos en los mismos errores ingenuos de los modelos económicos del pasado, quienes creían que el desarrollo económico de una nación mejoraba inmediatamente la cali-

dad de vida de los ciudadanos. Es el desarrollo humano lo que impulsa el desarrollo de la organización, no a la inversa. La verdadera riqueza de una organización está en las personas.

¿Puede una organización obligar el desarrollo de las personas? La libre agencia y la responsabilidad subjetiva

Como se ha dicho, el desarrollo es considerado como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan las personas (Sen, 1985, 1996, 2000). Para Sen, las libertades no son los fines del desarrollo, sino sus principales medios. Las libertades están relacionadas unas con otras. La ausencia de libertad económica puede generar ausencia de libertad social, de igual forma que la ausencia de libertad social o política puede fomentar ausencia de libertad económica (Sen, 2000). En las organizaciones también las libertades están conectadas entre sí, y su presencia o ausencia las fortalecen o debilitan.

Para Álvarez (2012), en los planteamientos de Sen se tiende a usar los enfoques de capacidad y de libertad como sustitutivos, y si bien están articulados en la realidad, es conveniente separarlos para facilitar su comprensión. El primero refiere a las oportunidades en el cual la libertad se entiende en términos de poder, “no significa mero procedimiento o situación de no determinación o ausente de coacción, sino capacidad real de consecución de algo, de satisfacción de preferencias, de culminación de un propósito, de obtención de un resultado” (Álvarez, 2012, p. 79). El segundo es el relativo al proceso o a la elección, lo que Sen denomina agencia, es decir, la condición de ser agente o sujeto activo. Para Sen (2000) el término agente se refiere a “la persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos, independientemente de que los evaluemos [...] en función de criterios externos” (p. 35). Además de poder conseguir algo, el sujeto valora su implicación en el proceso de obtención. En la misma vía, Nussbaum (2012)

afirma que promover capacidades es promover ámbitos de libertad y elección. En consecuencia, los resultados obtenidos al hacer uso de sus capacidades, además de ser deseados, deben ser también elegidos.

Valorar el bienestar con independencia del aspecto del proceso, llevaría a no distinguir entre una persona que estudia por necesidad a aquella que estudia lo que quiere. Ambos tienen el mismo resultado de bienestar, pero no tienen la misma participación activa de los procesos que determinan sus vidas. En este sentido, Osberg (2001) explica que una sociedad progresa cuando permite que sus ciudadanos elijan el tipo de vida que ellos personalmente tienen razones para valorar. Argumenta que el progreso social consiste en satisfacer primero las necesidades y sus correspondientes derechos humanos, y luego satisfacer los deseos, esto es, sus preferencias.

Si el sujeto es verdaderamente libre cuando gobierna sus propias decisiones, ¿cómo invitar al sujeto en la deliberación de su propio desarrollo en la organización? ¿Cómo incluir la libertad de elección en un contexto mediado por un contrato de subordinación?¹

Entre las organizaciones y las libertades humanas parece a simple vista una discusión antagónica entre los fines y los medios. A las organizaciones laborales, al buscar fines productivos, les interesa desarrollar capacidades relacionadas o afines con el ejercicio propio de la organización y casi como regla general, la imposición de formación surge desde la cúpula administrativa a modo de directrices verticales descendentes.

¹En Colombia, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo dice: Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país. c) Un salario como retribución del servicio.

El enfoque de desarrollo humano en sí mismo no garantiza el bienestar humano, ya que las alternativas son una elección personal.

Pero ¿son las organizaciones el ente responsable de enriquecer y mejorar la vida que llevan las personas? Cuestiones de este tipo se hacen los investigadores al hacer una arquitectura para la toma las decisiones con la intención de impactar el bienestar de las personas. De manera similar al enfoque pro libertad de Sen, algunos autores proponen alternativas intermedias, como el denominado paternalismo libertario, el cual respeta la posibilidad de elección, pero sugiere modificaciones contextuales (cf. Thaler & Sustein, 2009) (ver también Barton & Grüne-Yanoff, 2015 y Echeverri & Lopera, en prensa).

Las cuestiones anteriores derivan en la dialéctica entre libertad negativa y libertad positiva (cf. Berlin, 2004). Para Saldarriaga (2010) la ausencia de determinación externa no genera por sí sola autonomía, y esta última no puede realizarse sin que la primera este dada. La construcción de políticas y el desarrollo de oportunidades en la organización estarán por tanto subordinada a la posibilidad de elección del sujeto entre diversas alternativas, esto es, al libre albedrío. La no-dominación (libertad negativa) puede ser integrado en la concepción de las capacidades, pero no debe reducirse a ella; implica también la consecución de preferencias, del vivir como se quiere de manera autónoma (libertad positiva) (Álvarez, 2012; cfr. Castro Solano & Cosentino, 2016).

No puede imponerse un modo de vida u otro, la libertad tiene un valor instrumental pero es un fin en sí mismo. Sen (2000) afirma: “Con oportunidades sociales adecuadas, los individuos pueden formar efectivamente su propio destino y ayudarse unos a otros; no necesitan ser considerados como los receptores pasivos de los beneficios de ingeniosos programas de desarrollo. Esa es, de hecho, una poderosa razón para reconocer el papel positivo del libre y sustentable albedrío” (p. 28). En el núcleo de esta concepción encontramos las capacidades necesarias para un hacer y ser autónomos (Saldarriaga, 2010).

La tarea ahora está en función de la autonomía, y es en este punto donde nuestra propuesta de desarrollo humano se mueve de la responsabilidad de las organizaciones a la responsabilidad subjetiva. Si la libertad para elegir pone al sujeto en el foco de las políticas de desarrollo, ¿puede una organización obligar al sujeto a desarrollarse? Ya que desde este punto de vista, en muchas ocasiones las organizaciones ofrecen oportunidades para que los sujetos se desarrollen con amplios programas de formación y beneficios sociales, y sin embargo, las personas no hacen uso de estas oportunidades. Esto puede deberse a diferentes razones: a) el sujeto no sabe que existen; b) sabe que existen, pero no las valora como importantes; c) las valora como importantes, pero no decide hacer uso de ellas. En cuanto a las dos primeras, las organizaciones pueden tomar diferentes estrategias para incluir la participación de las personas en el diseño y oferta de programas, así como mejorar los canales de comunicación y visibilidad de las oportunidades. Sin embargo, poco pueden hacer si las personas no deciden desarrollar sus capacidades y ponerlas en funcionamiento.

El desarrollo de capacidades, en la actualidad, es un tema primordial para los individuos puesto que implica su permanencia en los entornos laborales. Según el último Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2015) en el nuevo mundo laboral, los trabajadores deben ser más flexibles y tener mayor capacidad de adaptación, además de estar preparados para la formación continua, los traslados y la renegociación de las condiciones de trabajo. También deben dedicar más tiempo a buscar nuevas oportunidades. La deslocalización genera ahora un nuevo reto para los empleados, quienes ahora compiten en un mercado global por los mismos cargos. La mano de obra no calificada puede ser reubicada en otra parte del mundo con costos laborales inferiores y los grandes perdedores serán los trabajadores menos especializados, con trabajos rutinarios. Llama la atención el Informe:

“Para los trabajadores, ahora es el mejor momento para presentar un perfil con capacidades especiales y la formación ade-

cuada, ya que estas personas pueden aprovechar la tecnología para crear y obtener valor. Sin embargo, nunca ha habido peor momento para tener un perfil de trabajador que solo cuente con competencias y capacidades comunes, ya que los equipos informáticos, los robots y otras tecnologías digitales están adquiriendo esas competencias y capacidades con una rapidez extraordinaria” (PNUD, 2015, p. 10).

Por lo tanto, el paradigma del desarrollo humano hace responsable al sujeto individual de su autonomía y decisión subjetiva. Quien no decida desarrollar sus capacidades, no solo tiene el riesgo de perder su empleo, sino su empleabilidad. De esta manera, si desea ampliar sus libertades deberá gestionar su propio desarrollo y no solo aprovechar las oportunidades (sociales, políticas y económicas), sino en ocasiones, crearlas.

Ahora bien ¿cómo contribuyen las organizaciones en la educación para la libertad subjetiva? Primero, cuando conciben al individuo como sujeto activo, no limitado a una unidad productiva, y estimulan el reconocimiento de su autonomía en los procesos que determinan sus vidas. Segundo, cuando ayudan a que el trabajador se conozca a sí mismo y reflexione sobre sus propios intereses. Educación para la autonomía no es más que autonomía para la toma de decisiones. Tercero, cuando la capacidad de aprendizaje se potencia en las actividades laborales y se incentiva la curiosidad en procesos, actividades y tareas. Un sujeto se vuelve activo cuando se empodera del aprendizaje en su vida cotidiana.

El funcionamiento de las capacidades adquiridas puede contribuir al tipo de vida que tenga razones para valorar, si el sujeto reconoce el papel de sus decisiones en la construcción de ésta. La real agencia del individuo se da como sujeto activo y no como mero receptor de beneficios y asistencia social. Las organizaciones también pueden elegir educar la libertad de los sujetos. Exceptuando los niños, las personas con discapacidades cognitivas y enfermedades mentales con compromiso de su es-

fera volitiva y personas en estado vegetativo (Nussbaum, 2012), el límite del desarrollo humano es la voluntad. Con esto no se resta la responsabilidad que compete al Estado, las instituciones sociales y las organizaciones, sino que se expresa que el desarrollo humano no se impone, se elige.

Conclusiones

El paradigma del desarrollo humano es un enfoque liderado por el PNUD que busca expandir las libertades y el desarrollo de capacidades. Reconoce el importante papel que cumplen las condiciones económicas y el ingreso de las personas, pero subraya que el bienestar y el desarrollo no tienen un vínculo directo con el crecimiento económico.

Las organizaciones laborales pueden contribuir a alcanzar los objetivos del paradigma. Consideramos que cumplen un importante rol social que va más allá de la formación de competencias y un salario digno. Son escenarios de interacción social, tanto de manera formal como informal. Además de sus fines productivos, las organizaciones ofrecen espacios de socialización donde no solo se educa para el empleo, sino que se adquieren capacidades para la vida en común. El concepto de competencias se limita al contexto de productividad y alto desempeño, reforzando la visión instrumental del ser humano en la organización, quien lo concibe como un medio y no como un fin en sí mismo. Superar el paradigma económico nos impulsa a pensar en las personas no solo en su rol de trabajadores.

Con oportunidades reales, los sujetos desarrollan habilidades para la convivencia en la organización y para la ciudadanía. De esta manera, el desarrollo de capacidades combinadas beneficia al sujeto, a la organización y a la sociedad. El PNUD, en su último informe, afirma que el trabajo puede mejorar el desarrollo humano cuando las políticas ofrecen mayores oportunidades de trabajo productivo, remunerado y satisfactorio, mejoran las competencias y el poten-

cial de los trabajadores y garantizan sus derechos, su seguridad y su bienestar. Promover el bienestar de los trabajadores refuerza la relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano (PNUD, 2015).

Además de las oportunidades, la otra cara de la elección recae en la decisión subjetiva. El diseño de políticas y programas que impacten en el desarrollo humano debe respetar la libre agencia, esto es, la capacidad de acción del sujeto. Puesto que no son seres y quehaceres aleatorios, los sujetos deben preferirlos y elegirlos de acuerdo al tipo de vida que tienen razones para valorar (Nussbaum & Sen, 1996; Sen, 2000). La concepción de bienestar defendida en el enfoque se basa en el rol activo que las personas cumplen en su desarrollo.

Una aplicación vigorosa del paradigma del desarrollo humano incluye tanto la eliminación de barreras que impiden la expansión de capacidades como la autonomía del sujeto para elegir entre diferentes alternativas. Además de ofrecer oportunidades, las organizaciones pueden desarrollar capacidades y educar la libertad de los individuos; con esto ellos pueden formar su propio destino y no ser receptores pasivos de beneficios. Pero el desarrollo humano no es una tarea que se impone, los sujetos son también co-responsables de gestionar su propio desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2009). *La administración: Entre tradición y renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Aktouf, O. (2004). *La estrategia del avestruz: Post-globalización, management y racionalidad económica*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Aktouf, O. (2000). *Administración y pedagogía*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Alfalla-Luque, R., Marín-García, J., & Medina-López, C. (2012). Is worker commitment necessary for achieving competitive advantage and customer satisfaction when companies use HRM and TQM practices? *Universia Business Review*. Recuperado el 16 de noviembre de 2016 de <https://ubr.universia.net/>
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Andrade, V. (2013). Creando subjetividades laborales: Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedade*, 25(1), 185-192. S0102-<http://dx.doi.org/10.1590/71822013000100020>
- Álvarez, J. (2012). Amartya Sen. La concepción vigorosa de la libertad. *Claves de Razón Práctica*, 219, 76-82.
- Arendt, H. (1974). *La condición humana*. Barcelona: Seix Barral.
- Barton, A. & Grüne-Yanoff, T. (Eds.) (2015). From Libertarian Paternalism to Nudging—and Beyond. *The Review of Philosophy and Psychology*, 6(3), 341-359.
- Becker, B., Huselid, M. & Ulrich, D. (2002). *El cuadro de mando de RRHH, vinculando a las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Berlin, I. (2004). *Sobre la libertad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Burpitt, W. & Bigotes, W. (1997). Leadership and innovation among teams. *Sage social science collection*, 28(3), 414-423.
- Burki, S.J. & Haq, M.U. (1981). Meeting basic needs: an overview. *World Development*, 9(2), 167-182
- Castro-Solano, A. & Cosentino, A. (2016). The relationships between character strengths and life fulfillment in the view of lay-people in Argentina. *Interdisciplinaria*, 33(1), 65-80.
- Chenery, H., & Srinivasan, T. N. (Eds.). (1988). *Handbook of development economics* (Vol. 1). Amsterdam: Elsevier Science.
- Cohen, G. A. (1996). ¿Igualdad de qué? Sobre el bienestar, los bienes y las capacidades. En

- M. Nussbaum & A. Sen. *La calidad de vida*. México: Fondo de la Cultura Económica.
- Duhigg, C. (2016). What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. *The New York Times*. Recuperado el 28 febrero de 2016 de <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>
- Echeverri, J. & Lopera, I. (En prensa). Del nudge y el tomador de decisiones. *Psicología: Teoría e pesquisa*.
- Ernst & Young Consultores (1998). *Manual del director de recursos humanos*. Madrid: Cinco Días.
- Griffin, K. (2001). Desarrollo humano: origen, evolución e impacto. En P. Ibarra & K. Unceta (Coords). *Ensayos sobre el desarrollo humano*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Hayek, F. (1994). Derecho, legislación y libertad. *Una nueva formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política*. (Vol. I. Normas y orden). Madrid: Unión Editorial.
- Haq, M. U. (1995). *Reflections on human development*. New York: Oxford University Press.
- Krause, D., Gebert, D., & Kearney, E. (2007). Implementing Process Innovations. The Benefits of Combining Delegative-Participative with Consultative-Advisory Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 16-25.
- Lee, C., Lee, W., & Kim, J. (2007). Effects of Transformational Leadership and Self-leadership on Innovative Behaviors: Mediating Roles of Empowerment. *International Area Review*, 10(2), 163-176.
- Levy-Leboyer, C. (2000). *Feedback de 360°*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Levy-Leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- López, F. (1998). Educación en administración y modas administrativas en Colombia. *Revista Universidad EAFIT*, 34(109), 59-88.
- López, F. (2005). “Administración”, “organización” (y “empresa”): un intento de acotación semántica. *Revista Universidad EAFIT*, (137), 9-18.
- Maazouz, M. (2013). Return To Investment In Human Capital And Policy Of Labour Market: Empirical Analysis Of Developing Countries. *Procedia Economics and Finance*, 5, 524-531.
- Maciel, S., Hopefer, K., & Souza-Lima, J. (2004). Complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. *RAE - Eletrônica*, 3(2). Recuperado el 10 de noviembre de 2016 de <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/>
- Malvezzi, S. (2012a). El desempeño en la era de las empresas-red: Desafíos para la investigación de la subjetividad. En S. Malvezzi, J. Orejuela, R. Chiuzi, J. Vesga, & W. Riascos. *Gramáticas actuales de la relación hombre – trabajo: Propuestas de lectura*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Malvezzi, S. (2012b). O trabalho traz felicidade?. *Revista Marketing industrial*, (56). Recuperado el 30 de octubre de 2016 de http://www.imi.org.br/revista_detalhe.aspx?id=170
- Manrique, H., Lopera, I., Pérez, J., & Ramírez, V. (2015). *Clínica analítica de las organizaciones*. Bogotá: Editorial San Pablo.
- Marín-Idárraga, D. (2006). El sujeto humano en la administración: Una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, 19(23), 135-156.
- Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo: Nordam-Comunidad.
- Mohamed, A., Rasli, A. & Abu Mansor, N.N. (2012). Business Impact and ROI: A Proposed Approach to Learning and Development Investment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 596-603.
- Morgan, G. (2006). *Images of organization*. USA: Sage Publications, Inc.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

- Nussbaum, M. & Sen, A. (Eds.) (1996). *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Osberg, L. (2001). Needs and wants - What is social progress and how should it be measured? En K. Banting, A. Sharpe, & F. St-Hilaire (Eds.), *The review of economic performance and social progress*. Quebec: IRPP.
- Peeta, E., Finkb, G. & Fawzib, W. (2015). Returns to education in developing countries: Evidence from the living standards and measurement study surveys. *Economics of Education Review*, 49, 69-90.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1990). *Informe de Desarrollo Humano 1990*. New York/Oxford: Oxford University Press.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2015). *Informe de Desarrollo Humano 2015*. New York/Oxford: Oxford University Press.
- Psacharopoulos, G. (1994). Return to Investment in Education: A Global Update. *World Development*, 22(9), 1325-1344.
- Psacharopoulos, G. (1988). Education and Development: A Review. *World Bank Research Observer*, 3(1), 99-116.
- Ram, R. (1996). Level of Development and Returns to Schooling: Some Estimates from Multicountry Data. *Economic Development and Cultural Change*, 44(4), 839-857.
- Rodrik, D. & Rosenzweig, M. R. (Eds.). (2010). *Handbook of Development Economics* (Vol. 5). North-Holland: Elsevier Science.
- Saavedra, J. (2006). La administración y el origen de la concepción instrumental del hombre en la sociedad moderna. *Revista Universidad y Empresa*, 8(11), 237-262.
- Saldarriaga, A. (2010). El sujeto activo: antropología política en Amartya Sen. *Eidos*, 3, 54-75.
- Schultz, T.P. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Schultz, T.P. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T.P. (1988). Education investments and returns. In H. Chenery & T.N. Srinivasan (Eds.), *Handbook of Development Economics*, 1, 543-630.
- Schultz, T. P. & Strauss, J. (Eds.). (2008). *Handbook of development economics* (Vol. 4). Amsterdam: Elsevier Science.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo como libertad*. Barcelona: Planeta.
- Sen, A. (1996). Capacidad y bienestar. En M. Nussbaum & A. Sen (Eds.), *Calidad de vida* (pp. 54-83). México: Fondo de Cultura Económica
- Sen, A. (1985). *Commodities and capabilities*. Amsterdam: North Holland.
- Sen, A. (1992). Inequality Reexamined. Nueva York: Oxford University Press.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). Competence at work. Models for superior performance. New York: Wiley.
- Strauss, J. & Thomas, D. (1998). Health, Nutrition and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 36(2), 766-817.
- Thaler, R., & Sunstein, C. (2009). *Un pequeño empujón (Nudge). El impulso que necesitas para tomar las mejores decisiones en salud, dinero y felicidad*. Madrid: Santillana Ediciones Generales, S.L.
- Williams, A., Chabris, C., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. (2010). Evidence for a collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. *Science*, 330, 686-688.
- Zey, M. (1981). Criticism of the dominant perspective on organizations. *The Sociological Quarterly*, 22(2), 181-205.

Recibido: 1 de diciembre de 2016

Aceptado: 17 de julio de 2018